

Identifying and ranking the antecedents of deviant behaviors in the workplace with a mixed approach (Study case of Isfahan Islamic Azad University)

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi², Mehrdad Sadeghi de
cheshmeh³

1. Ph.D. Student, Cultural Management of Faculty Management. South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3. Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Isfahan, Iran

*Corresponding Author: Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi, E-mail: ag7220500@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The present study was conducted with the aim of identifying and ranking the antecedents of deviant behaviors in the work environment with a mixed approach of Isfahan Islamic Azad University.

Methods: The current research is an applied research and in terms of the method of conducting a mixed research (qualitative-quantitative). The statistical population of the research in the qualitative part is the number of 16 university experts whose opinions were used to identify the consequences of deviant behaviors in the workplace, and in the quantitative part for modeling, the statistical population is a group of experts and professors of Khorasgan University who Their number was 660 people. Then according to Cochran's formula, the sample size was 445 people. The sampling method in this research is stratified sampling proportional to the volume. The consequences of deviant behaviors in the work environment have been first identified with the Delphi technique, then they have been modeled and ranked using structural equation techniques and exploratory and confirmatory factor analysis.

Results: The research findings showed that the antecedents of deviant behaviors in the work environment of Isfahan Islamic Azad University It contains 6 major antecedents for the organization, which in order of priority are: managerial antecedents, individual antecedents, group antecedents, structural antecedents, process antecedents, occupational antecedents.

Conclusion: In order to prevent deviant behaviors in the workplace, universities should clearly identify the determinants of workplace deviance as suggested in this study.

Keywords: deviant behaviors in the workplace, managerial antecedents, individual antecedents, group antecedents, structural antecedents, process antecedents, occupational antecedents.

DOI: 10.22098/PBEO.2023.13103.1023

Received: 2023/09/30

Accepted: 2023/12/18

شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار با رویکرد آمیخته (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم زاده دستجردی^۲، مهرداد صادقی ده چشمه^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: رضا ابراهیم زاده دستجردی، رایانامه: [E-mail:ag7220500@gmail.com](mailto:ag7220500@gmail.com)

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار با رویکرد آمیخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان انجام شده است

روش: پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی و از نظر روش انجام یک پژوهش آمیخته (کیفی- کمی) است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی تعداد ۱۶ نفر از خیرگان دانشگاهی است که از نظرات آنان جهت شناسایی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار استفاده شده است و در بخش کمی جهت مدل سازی نیز جامعه آماری را جمعی از کارشناسان و اساتید دانشگاه خوراسگان تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۶۶۰ نفر است. سپس با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه ۴۴۵ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم است. پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار ابتدا با تکنیک دلفی شناسایی شده است، سپس با تکنیک معادلات ساختاری و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مدل سازی و رتبه بندی گردیده است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان ۶ پیشایندهای عمده برای سازمان در بر دارد که به ترتیب اولویت عبارت اند از: پیشایندهای مدیریتی، پیشایندهای فردی، پیشایندهای گروهی، پیشایندهای ساختاری، پیشایندهای فرایندی، پیشایندهای شغلی

نتیجه گیری: برای جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار، دانشگاه باید به وضوح عوامل تعیین کننده انحراف در محیط کار را که در مطالعه حاضر پیشنهاد شده است، شناسایی کنند.

واژه های کلیدی: رفتارهای انحرافی در محیط کار، پیشایندهای مدیریتی، پیشایندهای فردی، پیشایندهای گروهی، پیشایندهای شغلی

DOI: 10.22098/PBEO.2023.13103.1023

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۷

مقدمه

انتظار می رود دانشگاه محیطی با اخلاق باشد که در آن از همه ذینفعان انتقادی انتظار می رود رفتار قابل قبولی داشته باشند که به عنوان الگو برای دانشجویان، همکاران و جامعه در کل عمل کند و همچنین ارزش و اعتبار دانشگاه را ارتقا دهد. در جهت درست متأسفانه، چنین نیست، زیرا به طور فزاینده ای گزارش شده است که کارکنان دانشگاه رفتاری متفاوت از هنجارهای دانشگاه دارند که برای دستیابی به اهداف و مقاصد دانشگاه مضر است. این نوع رفتار در ادبیات به عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار شناخته می شود (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰).

انتخاب کارکنان یک فعالیت مهم در حوزه منابع انسانی است. منطق پشت یک فعالیت موفق در انتخاب کارکنان این تصور است که کارکنان منتخب وظایف خود را به طور مؤثر انجام می دهند. در دهه اخیر، پژوهشگران سازمانی مؤلفه های متعددی را در عملکرد کاری شناسایی کرده اند که یکی از مؤلفه های مهم، رفتارهای انحرافی در محیط کار است (متوفه، ۲۰۱۷). علاوه بر این، گریفین و لوپز (۲۰۰۴) بیان کردند که همه کارکنان شاغل در سازمان ها امکان بالایی برای درگیر شدن در رفتار انحرافی دارند. علاوه بر این، به زعم گیلیگان (۱۹۹۶) کارکنان با رتبه های پایین تر در سازمان ها احتمالاً رفتار سرکشی از خود نشان می دهند. رفتار انحرافی کاری منعکس کننده دسته ای از رفتارها است که عموماً به رفتارهای انحرافی در محیط کار گفته می شود که عمدی هستند و قصد دارند به سازمان و کارکنان آن آسیب بزنند. به زعم ماونت و همکاران (۲۰۰۶) این رفتارهای انحرافی هم برای سازمان ها و هم برای کارکنان بسیار فراگیر و پرهزینه است. موچینسکی و کولبرتسون (۲۰۱۶) پنج دسته از رفتار کاری غیرمولد، که شامل رفتارهای کلامی (به عنوان مثال، بی ادبی، طرد شدگی، شایعه پراکنی و طعنه)، رفتارهای فیزیکی (مانند قلدری و خشونت آشکار)، خرابکاری (مثلاً آسیب رساندن به دارایی، محصولات یا شهرت یک شرکت)، کار است. رفتارهای هدایت شده (مانند تأخیر، غیبت بیش از حد، دزدی و آهسته کار کردن). این دسته از رفتارهای انحرافی در محیط کار را می توان به دو دسته رفتارهای انحرافی بین فردی (به عنوان مثال، رفتارهای کلامی و فیزیکی) و رفتارهای انحرافی سازمانی (یعنی خرابکاری و رفتارهای کار محور) متمایز کرد.

در چند سال اخیر، رفتارهای انحرافی در محیط کار رو به افزایش بوده است (موچینسکی و کولبرتسون، ۲۰۱۶) پژوهشگران سازمانی به این نتیجه رسیده اند که تأثیر روانی منفی رفتارهای کاری انحرافی می تواند باعث کاهش روحیه کارکنان، افزایش میزان غیبت و جابجایی و کاهش سطح بهره وری شود (هول و همکاران، ۲۰۰۳؛ کیشی و جگاتیک، ۲۰۰۳). بنابراین شناسایی عوامل موثر رفتارهای انحرافی در محیط کار مهم است (متوفه، ۲۰۱۷).

رفتارهای انحرافی در محیط کار یک پدیده رایج و پرهزینه برای سازمان ها از جمله دانشگاه ها است. پژوهش ها نشان داده است که رفتارهای انحرافی در محیط کار نه تنها سالانه هزینه های مالی قابل توجهی سازمان ها دارند، بلکه پیامدهای منفی و روانی برای

کارکنان نیز دارند (بهارم و همکاران؛ ۲۰۱۷). رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان "رفتار داوطلبانه ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می کند و در انجام این کار سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند" تعریف می شود (رابینسون و بنت؛ ۱۹۹۵). رفتار بی ادبانه با همکاران، تعرض یا آزار زبردستان، غیبت یا تأخیر در محیط کار، کاهش سرعت تولید، سرقت پول یا مواد اولیه سازمان نمونه هایی از رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند. این و انواع دیگر رفتارهای انحرافی معمولاً در محیط های کاری مشاهده می شود و برخی پژوهش ها فراوانی و پیامدهای این یا آن نوع رفتار انحرافی را تخمین زده اند. به عنوان مثال، پورات^۳ (۲۰۱۶) دریافتند که در نظرسنجی هایی که در طول ۱۸ سال با هزاران نفر از کارکنان در سراسر جهان انجام دادند، مشاهده کردند که همکاران و/یا مشتریان با کارکنان برخورد بی ادبانه از ۵۵ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۶۲ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است. نظرسنجی نشان داد که ۱۱ درصد از کارکنان اروپایی در معرض آزار کلامی قرار دارند (یوروفاند؛ ۲۰۱۶). تقلب اقتصادی که توسط کارکنان انجام می شود حدود ۶٫۳ میلیارد دلار برای سازمان ها هزینه دارد (انجمن کارشناسان خبره تقلب؛ ۲۰۱۶). یا کارکنان مورد آزار و اذیت بین ۶ تا ۱۵ روز در سال از کار غیبت می کنند (آژانس اروپایی برای ایمنی و سلامت در محیط کار؛ ۲۰۱۰). علاوه بر این، قلدری برای سازمان های بریتانیایی حدود ۲ میلیون پوند در سال هزینه دارد، علاوه بر کاهش خلاقیت کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر دارد (پوجا و اوشا؛ ۲۰۱۸). هزینه های سالانه خسونت در محیط کار حدود ۴٫۲ میلیارد دلار در سال تخمین زده می شود (اورتون و همکاران؛ ۲۰۰۷). سرقت کارکنان و رفتار متقلبانه به ترتیب سالانه ۲۰۰ میلیارد و ۴۰۰ میلیارد دلار برای سازمان ها هزینه دارد (کیدول و کوچانوفسکی؛ ۲۰۰۵). انحرافات بین فردی منجر به استرس شغلی و رضایت شغلی کمتر و متعاقباً کاهش بهره وری می شود (آپلبام و همکاران؛ ۲۰۰۷). سازمان ها سالانه بیش از ۱۵۰ میلیارد دلار برای مدیریت استرس شغلی ناشی از غیبت کارکنان پرداخت می کنند (اسپکتور و همکاران؛ ۲۰۰۶). در کانادا، یک مطالعه توسط هیئت کنفرانس کانادا گزارش داد که اقتصاد کانادا ۱۶٫۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۲ به دلیل غیبت در محیط کار از دست داده است (نگوین؛ ۲۰۱۳). در ایالات متحده گزارش شده است که تقریباً ۶ تا ۳۰۰ میلیارد دلار سالانه به دلیل رفتارهای انحرافی در محیط کار (مانند غیبت، سرقت و کاهش بهره وری) از دست می رود (براون و میچل؛ ۲۰۱۰). در استرالیا، کارفرمایان هزینه های تخمینی بین ۶ تا ۱۳ میلیارد دلار استرالیا را سالانه برای دزدی و قلدری متحمل می شوند (چپل و دی مارتینو؛ ۲۰۰۶). علیرغم تفاوت های آشکار در نوع، هدف و پیامدها، رفتارهای انحرافی در شکستن برخی هنجارهای اجتماعی، سازمانی، قانونی یا اخلاقی مشترک است. با این حال، شکستن هنجارهای سازمانی همیشه مضر نیست و ممکن است

۱Baharom&et al
 ۲Robinson and Bennett
 ۳Porath
 4Eurofound
 5ACFE
 6[EU] -OSHA
 ۷Rana and Punia
 ۸Everton *et al*
 9Kidwell and Kochanowski
 ۱۰Appelbaum *et al*
 11Spector *et al*
 ۱۲Nguyen
 13Brown and Mitchell,
 14Happell and Di Martino

رفتارهای کارکنان به دلایل خوبی از هنجارهای سازمانی متفاوت باشد، مانند حل مشکل مشتری، اجرای یک ایده نوآورانه، یا انتقاد از یک مافوق نالایق برای دفاع از منافع سازمان. (نارایانان و مورفی، ۲۰۱۷). از چنین رفتارهای انحرافی مثبتی به عنوان انحراف سازنده (وادرا و همکاران، ۲۰۱۳). یا قانون شکنی اجتماعی یاد می شود (موریسون، ۲۰۰۶). با این حال، اگرچه انحراف مثبت کاری مورد توجه قرار گرفته است، اما تمرکز بررسی فعلی نیست و در این پژوهش مورد توجه قرار نخواهد گرفت. رفتارهای منفی به دلیل تنوع و تأثیر آن ها بر سازمان ها و افراد بر ادبیات غالب است. چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای کاری انحرافی (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵)، رفتارهای کاری غیرمولد (هولینگر و کلارک، ۱۹۸۳)، اما همچنین رفتارهای نادرست سازمانی (واردی و وینر، ۱۹۹۶)، رفتارهای ناکارآمد (گریفین و همکاران، ۱۹۹۸) یا سوء استفاده در محیط کار (بولینگ و همکاران، ۲۰۱۵) طبقه بندی شده اند.

برای این که سازمان ها محیط کار سالمی را برای همه کارکنان فراهم کنند، مهم است که سازمان ها این موارد را در نظر بگیرند سابقه رفتارهای انحرافی در محیط کار در توسعه مداخلات یا برنامه هایی که باعث کاهش و ترجیحاً حذف رفتارهای انحرافی در محیط کار می شود. سازمان هایی که سیاستی در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار ندارند باید یکی را اتخاذ کنند. این سیاست باید جامع باشد تا اشکال مختلف رفتارهای انحرافی در محیط کار را منعکس کند. کارکنان تازه استخدام شده باید ملزم به امضای این سند باشند و از عواقب نقض هر بخشی از خط مشی آگاه باشند. اقدام سریع مدیریت، از تعلیق تا خاتمه را می توان به عنوان تصمیمات پرسنلی برای کاهش حوادث آینده رفتارهای انحرافی در محیط کار در نظر گرفت.

یکی از دلایل اصلی رفتارهای انحرافی در محیط کار از شرایط کاری ناشی می شود. شرایط کاری می تواند منعکس کننده طیف وسیعی از مسائل از روابط سرپرست و کارکنان گرفته تا استرس کاری باشد. این پژوهش منطق کافی را ارائه می دهد که از آنجایی که مدیریت روابط سالم بین سرپرستان و کارکنان را ترویج می کند، با کارکنان با وقار و احترام رفتار می کند، توانایی کارمند برای تمرکز بر شغل مورد نظر افزایش می یابد و در نتیجه احتمال مشارکت در رفتارهای انحرافی در محیط کار ها را کاهش می دهد. بنابراین، آموزش به سرپرستان در مورد نحوه برخورد و مدیریت احساسات کارکنان می تواند هم برای سازمان و هم برای کارکنان بسیار مفید باشد.

این پژوهش سوابق رفتار کاری غیرمولد (به عنوان مثال، رفتار کاری انحرافی) را روشن کرده است. به منظور کاهش حوادث رفتارهای انحرافی در محیط کار توسط سازمان ها، شناسایی و درک پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار بسیار مهم است. بنابراین، پژوهشگران و مدیران علوم سازمانی می توانند برنامه هایی را برای کاهش حوادث رفتارهای انحرافی در محیط کار ایجاد کنند. همان طور که قبلاً گفته شد، رفتارهای انحرافی در محیط کار می تواند برای افراد سازمان هم پرهزینه و هم مضر باشد.

دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با بهره گیری از نیروهای متخصص به عنوان یکی از پشتیبان های فکری حوزه آموزش، پژوهش و خلاقیت و نوآوری در کشور است با که توجه به اهمیت خاص دانشگاه ها در مسائل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی کشور، لزوم توجه بیش از پیش به این دانشگاه ها بسیار ضروری است. از سوی دیگر منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، نقشی حیاتی ایفا کرده و تلاش برای توانمندسازی و ایجاد زمینه های بهره گیری هر چه بیشتر از این

منبع ارزشمند، می تواند گامی بلند در راستای تعالی کشور باشد. همان گونه که پیش از این نیز اشاره شد، کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار یکی از راهکارهایی است که می تواند منجر به عملکرد بهتر از سوی کارکنان و بهره‌وری در دانشگاه گردد. در لذا این پژوهش، در گام اول به شناسایی عوامل و مولفه های موثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداخته شده است در و گام دوم، رتبه بندی این عوامل می تواند اولویت های اصلی را برای سیاست گذاران و مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی در جهت ارتقای این امر تعیین نماید، لذا هدف اصلی پژوهش حاضر هدف شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار با رویکرد آمیخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان است.

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در فاز کیفی کشف ۳۳۳ مفهوم، ۱۳۳ مقوله فرعی، و ۱۶ مقوله اصلی بود؛ شامل شرایط علی (۱. عوامل شغلی؛ ۲. عوامل سازمانی؛ ۳. عوامل فردی؛ ۴. عوامل گروهی)، شرایط زمینه (۱. عوامل اجتماعی؛ ۲. عوامل فرهنگی؛ ۳. عوامل قانونی و حقوقی)، شرایط مداخله گر (۱. رفتارهای منفعت طلبانه؛ ۲. رفتارهای سیاسی)، راهبردها (۱. انحراف سازمانی؛ ۲. انحراف گروهی؛ ۳. انحراف فردی)، پیامدها (۱. پیامدهای فردی؛ ۲. پیامدهای سازمانی؛ ۳. پیامدهای شغلی) که در قالب مدل مفهومی ارائه شد. احمدی الوار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان های ایرانی: بررسی پیامدها انجام دادند به این نتیجه رسیدند که الگوی رفتارهای انحرافی در این پژوهش ۱۱۸ شاخص را در قالب ۱۳ بعد فرعی و ۵ بعد اصلی شناسایی کرده است. مدل یاد شده دارای ابعاد اصلی خودتخریب ی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، تخریب سازمان، و پدیده محوری بود. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی که با کیفی و از نوع نظریه پردازی داده بنیاد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در مرحله اول ۹۹۹ کد اولیه به دست آمد. در کد گذاری انتخابی این مفاهیم به ۶۶۶ طبقه تبدیل و در نهایت، ۲۵ مقوله اصلی استخراج شد که هر کدام در زیرمقوله های الگوی نظام مند (شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر و پیامدها) جای گرفت. زکی پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان واکاوی عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای ناهنجار کاری در حوزه ی سلامت مبتنی بر تکنیک فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ۶۸ عامل شناسایی شد؛ این عوامل در ۳ مقوله اصلی و ۱۱ کد محوری دسته بندی شد. عوامل تأثیر گذار شناسایی شده در این پژوهش شامل عوامل فردی (روانشناختی، جمعیت شناختی، مذهبی گرای، زمینه ای)، عوامل گروهی (ارتباطات، سیستم پاداش مناسب، رفتارهای بازدارنده) و عوامل سازمانی (فضای سازمانی، تدابیر ساماندهی، عواطف سازمانی، ادراک موقعیت کاری) بود. عثمان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر رفتارهای انحرافی محیط کار کارکنان در سازمان های بخش دولتی مالزی با روش آمیخته انجام دادند به این نتیجه رسیدند که جو کاری اخلاقی بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر منفی داشت در حالی که عدالت سازمانی، اعتماد و حمایت سازمانی با متغیر وابسته رابطه معناداری نشان نداد. بنابراین، با تضمین جو کاری بالای اخلاقی در سازمان از طریق اعمال رهبری با الگوبرداری و اجرای شئون کاری اسلامی، از جمله می توان رفتارهای انحرافی محیط کار را کنترل کرد. زاپالا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رویکردهای کنونی، گونه شناسی و پیش بینی کننده های رفتارهای کاری انحرافی: بررسی محدوده بررسی ها که با روش فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بررسی های اخیر روابط رفتار

کاری انحرافی را با عملکرد شغلی و ساختارهای رفتار اخلاقی، ماهیت چند سطحی رفتار کاری انحرافی و پیامدهای آن برای کنشگر انحراف بررسی کردند. انواع خاصی از رفتارهای کاری انحرافی که در دهه گذشته بیشتر مورد بررسی قرار گرفته اند عبارتند از: سوء استفاده در محیط کار، بی ادبی، طرد گرایی، قلدری و آزار جنسی، و رهبری توهین آمیز و مخرب. باچوک و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رفتار انحرافی در محیط کار: نکات برجسته نظری که با روش فرار ترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی و روابط کارفرما و کارمند از جمله عوامل اصلی مؤثر بودند. ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگ پنجانگ چنای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، رضایت شغلی دارای اثر منفی اما نه معنادار بر کار غیرمولد، و عدالت سازمانی شامل اثر مثبت و معنادار بر کار غیرمولد بود. سلطانه و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار: مطالعه بر روی کارمندان بانک در بنگلادش که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۸۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. جنیدی و وولانی (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا، اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت. ونکاتشواران، سوگانیا (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مطالعه ای در مورد استرس ناشی از تضاد نقش با رفتارهای انحرافی در محیط کار در بانک های منتخب چنای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه قوی تری با تعارض نقش، حجم کار و استرس در کار داشت.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف کاربردی است و با توجه به ماهیت از نوع کیفی - کمی (آمیخته) است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۶ تن از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان جهت شناسایی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار بوده است و سپس در بخش جهت مدل سازی نیز جامعه آماری را جمعی از کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان تشکیل می دهند که تعداد آنها ۶۶۰ نفر است و سپس با توجه به فرمول کوکران، حجم دقیق نمونه تعداد ۴۴۵ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری در این پژوهش در دسترس است. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده که به تایید خبرگان رسیده است. پرسش نامه بر اساس

طیف لیکرت بوده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری شده است که مقدار کل آن ۰/۹۰ به دست آمده و نشان دهنده ی پایایی مناسب پرسشنامه بوده است و روایی آن نیز به تأیید صاحب نظران و خبرگان رسیده است و روایی محتوا همچنین روایی AVE نیز محاسبه شده است و آن نیز تأیید شده است. و جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel استفاده شده است. ابتدا با کمک تکنیک دلفی پشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی شده نهایی شده است، طبق این تکنیک نخست به هریک از اعضای گروه پرسشنامه ای شامل معیارهای موردنظر داده شد. سپس توسط خبرگان این حوزه که از ۱۶ کارشناس انتخاب شده بودند و با کلیه امور آشنا بودند طبق روش دلفی تک تک شاخص ها موردبررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه شاخص های شناسایی شده امتیازات تخصیص داده شده بین ۱ تا ۹ است و شاخص های با امتیاز زیر ۷ حذف شدند. تکنیک دلفی در راند چهارم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شده است. نتایج حاصل از تکنیک دلفی در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول (۱) بررسی قابلیت اعتبار با فرمول لاوشه

ردیف	عنوان گویه	تعداد نظرات نا	تعداد نظرات مثبت	نسبت	محتوای روایی
۱	نبود شفافیت در تغییرات دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۲	عدم تناسب قوانین با نیازها و اقتضائات کارکنان دانشگاه	۲	۸	۰/۶	
۳	فقدان یا عدم وضوح انتظارات دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۴	منصفانه نبودن دریافتی ها در قبال کار انجام شده	۰	۱۰	۱	
۵	تبعیض در استخدام کارکنان	۰	۱۰	۱	
۶	کاغذبازی زیاد	۰	۱۰	۱	
۷	بی انگیزگی کارکنان	۰	۱۰	۱	
۸	لجبازی و خودسری	۱	۹	۰/۸	
۹	قدرت طلبی	۱	۹	۰/۸	
۱۰	تسویه حساب شخصی	۰	۱۰	۱	
۱۱	انتقاد ناپذیر بودن	۰	۱۰	۱	
۱۲	بی تفاوتی نسبت به یادگیری و پیشرفت فردی در کارکنان دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۱۳	دخالت منافع شخصی در تصمیم گیری ها توسط مدیر	۱	۹	۰/۶	
۱۴	عدم قاطعیت مدیران در گفتار، رفتار و تصمیم گیری ها	۰	۱۰	۱	
۱۵	توزیع نامتوازن قدرت از سوی مدیر	۱	۹	۰/۸	
۱۶	وجود مدیران بی لیاقت و ناتوان در دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۱۷	ارتباطات ضعیف مدیران با کارکنان	۰	۱۰	۱	
۱۸	توجه زیاد مدیران به کارکنان چرب زبان و چاپلوس و نادیده گرفتن عملکرد کاری	۰	۱۰	۱	
۱۹	مشارکت ندادن کارکنان در امور دانشگاه توسط مدیر	۰	۱۰	۱	
۲۰	ایجاد فاصله مدیر با کارکنان برای حفظ امتیازهای خود	۰	۱۰	۱	
۲۱	اولیت منافع شخصی مدیر	۰	۱۰	۱	
۲۲	رفتارهای تبعیضانه میان کارکنان هم رده دانشگاه توسط مدیر	۲	۸	۰/۶	
۱۳	سوء استفاده از کارکنان توسط مدیران دانشگاه	۱	۹	۰/۸	
۲۴	وجود جاه طلبی در رهبران دانشگاه	۰	۱۰	۱	

ردیف	عنوان گویه	تعداد نظرات مثبت	تعداد نظرات منفی	نسبت روایی	محتوای
۲۵	عدم رضایت کارکنان از مدیران	۰	۱۰	۱	
۲۶	ایجاد فاصله مدیر با کارکنان برای حفظ امتیازهای خود	۳	۷	۰/۴	
۲۷	توزیع نامتوازن قدرت از سوی مدیر	۰	۱۰	۱	
۲۸	عدم مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها	۰	۱۰	۱	
۲۹	عدم انسجام گروهی	۰	۱۰	۱	
۳۰	استقبال نکردن کارکنان از انجام داوطلبانه کار در دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۳۱	عدم مشارکت کارکنان در امور دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۳۲	جابه جایی بیش از حد در شغل	۰	۱۰	۱	
۳۳	خوداری از بیان ایده ها و گزارشات به دلیل ترس از همکاران و مدیران	۰	۱۰	۱	
۳۴	احساس نا کارآمدی سیستم پاداش و تنبیه	۰	۱۰	۱	
۳۵	خوداری از بیان ایده ها و گزارشات به دلیل تسلیم بودن در مقابل شرایط دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۳۶	نبود شفافیت در برخورد با کارکنان متخلف	۰	۱۰	۱	
۳۷	بی عدالتی در انتصابات سازمانی	۱	۹	۰/۸	
۳۸	وجود تبعض در پرداخت ها بین کارکنان هم رده	۲	۸	۰/۶	
۳۹	مصون بودن بعضی از کارکنان از قوانین	۰	۱۰	۱	
۴۰	نبود عدالت در سیاست ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی دانشگاه	۳	۷	۰/۴	
۴۱	غیر قابل پیش بینی بودن رهبران دانشگاه	۱	۹	۰/۸	
۴۲	نبود بازخورد نتیجه کار	۳	۷	۰/۴	
۴۳	کارکنان مانند برده ای در دانشگاه هستند	۳	۷	۰/۴	
۴۴	باور به بی صداقتی دانشگاه	۰	۱۰	۱	
۴۵	کارآمدتر بودن تظاهر و ظاهر سازی در دانشگاه	۱	۹	۰/۸	
۴۶	پرداخت نشدن حق و حقوق کارکنان در اضافه کاری و ماموریت ها	۳	۷	۰/۴	
۴۷	کاهش تعهد کاری کارکنان در دانشگاه	۵	۵	۰	
۴۸	حرمت شکنی به وسیله کارکنان و مدیران	۰	۱۰	۱	
۴۹	تحقیر کارکنان و تملق مدیران	۰	۱۰	۱	
۵۰	عدم پشتیبانی از کارکنان	۰	۱۰	۱	
۵۱	فرصت های یادگیری و رشد کم	۰	۱۰	۱	
۵۲	قلدری کلامی	۳	۷	۰/۷	
۵۳	عدم پیش بینی نتایج عملکرد شغلی	۳	۷	۰/۴	
۵۴	کار کردن برای پول نه از روی علاقه	۳	۷	۰/۴	
۵۵	احساس نداشتن امنیت شغلی	۰	۱۰	۱	
۵۶	رضایت شغلی پایین کارکنان	۰	۱۰	۱	
۵۷	عدم رضایت از حقوق و مزایا	۰	۱۰	۱	
۵۸	عدم رضایت کارکنان از همکاران	۰	۱۰	۱	
۵۹	نبود آزادی عمل در شغل	۰	۱۰	۱	

شماره	عنوان گویه	تعداد نظرات نا	تعداد نظرات مثبت	نسبت روایی محتوای
۶۰	قلدری عملی	۰	۱۰	۱
۶۱	وجود رابطه به ضابطه	۷	۱۰	۰/۴
۶۲	غیر قابل پیش بینی بودن رهبران دانشگاه	۰	۱۰	۱
۶۳	حس تنفر و ناامیدی کارکنان از دانشگاه	۲	۸	۰/۸
۶۴	انتقام جویی	۳	۷	۰/۴
۶۵	وجود قرار داده های کاری کارکنان به نفع دانشگاه	۱	۹	۰/۸
۶۶	وجود تبعض در پرداخت ها بین کارکنان هم رده	۰	۱۰	۱
۶۷	یکسان نبودن مزایای رفاهی کارکنان	۳	۷	۰/۴
۶۸	بی عدالتی در انتصابات سازمانی	۱	۹	۰/۸
۶۹	تسویه حساب شخصی	۱	۹	۰/۸
۷۰	ارتباطات ضعیف مدیران با کارکنان	۰	۱۰	۱
۷۱	وجود مدیران بی لیاقت و ناتوان در دانشگاه	۰	۱۰	۱
۷۲	بی انگیزگی کارکنان	۱	۹	۰/۸
۷۳	پارتی بازی و باند بازی در اجرای قوانین دانشگاه	۱	۹	۰/۸
۷۴	نبود ضمانت اجرایی قوانین	۰	۱۰	۱
۷۵	بی توجهی مدیر به مسائل دانشگاه	۲	۸	۰/۸
۷۶	بی توجهی مدیر به مسائل کارکنان	۰	۱۰	۱
۷۷	تغییرات و تحولات و بعضاً تعارض قوانین با یکدیگر	۰	۱۰	۱
۷۸	روش های ناموفق بازرسی و نظارت مراجع نظارتی	۰	۱۰	۱
۷۹	نبود شفافیت در تغییرات دانشگاه	۷	۳	۰/۴
۸۰	تنش های شغلی	۰	۱۰	۱

جدول (۲) ضریب آلفای کربیندورف

۱۰ ۵۹ ۰/۹۲

جدول (۳) ماتریس مشاهده شده

۴۹/۱۸ ۳۸۷۵/۳۸

۱۰۵/۳۵ ۴۹/۱۸

جدول (۴) ماتریس مورد انتظار

۱۸۰/۰۹۸ ۴۳۵۸/۳۶

۱۸/۴۸ ۱۸۰/۰۹۸

با توجه به اینکه میانگین تمامی گویه ها کمتر از ۰/۷ حذف شد و تعداد ۶۵ گویه به عنوان پیشایندهای اصلی نهایی شده است و این ابعاد مبنای اندازه گیری و طراحی پرسش نامه ی پژوهش جهت مدل سازی مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته های پژوهش

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. جدول پرسش‌نامه مورد تجزیه ۴۴۵ متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش را نشان می‌دهد که از طریق گردآوری اطلاعات و تحلیل قرار گرفته است. در بررسی ویژگی‌های دموگرافیک با توجه به جدول (۵) مشخص شد که تعداد ۲۴۵ نفر با ۵۵ درصد پاسخ دهندگان مرد بوده‌اند و بیشترین درصد پاسخ دهندگان با تعداد ۲۰۰ نفر و ۴۵ درصد در بازه ۳۰ تا ۴۵ سال بیشتر از ۴۵ سال قرار داشته‌اند. همچنین ۳۰۰ نفر با مقدار ۶۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بوده‌اند که بیشترین نفرت نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۵. متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	دامنه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۴۵	۵۵
	زن	۲۰۰	۴۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۵	۵
	۳۰ تا ۴۵ سال	۲۰۰	۴۵
	بیشتر از ۴۵ سال	۲۰۰	۴۵
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳۰۰	۶۷
	دکتر	۱۴۵	۳۳
مجموع		۴۴۵	۱۰۰

بررسی پایایی و روایی پژوهش

هرگاه یک یا چند خصیصه از دو یا چند طریق اندازه‌گیری شوند، همبستگی بین اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند، بالا باشد، پرسش‌نامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود را می‌سنجد ضروری است.

جدول ۶. نتایج بررسی روایی همگرا با معیار AVE و مقدار پایایی

متغیرها	AVE	CR	CR>AVE	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)
عوامل ساختاری	۰/۶۶۱	۰/۸۷۱	OK	۰/۷۸۵
عوامل فردی	۰/۶۷۹	۰/۸۵۰	OK	۰/۷۴۵
عوامل مدیریتی	۰/۶۹۹	۰/۸۸۸	OK	۰/۸۸۲
عوامل گروهی	۰/۶۶۵	۰/۸۵۵	OK	۰/۷۵۸
عوامل فرایندی	۰/۶۸۸	۰/۸۷۷	OK	۰/۸۹۲
عوامل شغلی	۰/۶۷۹	۰/۸۶۵	OK	۰/۸۱۲

همان طور که در جدول (۶) مشاهده می شود با توجه به این که مقدار مناسب برای (۰/۵) است. در جدول ۶ تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای (۰/۵) می باشند. درستی نتایج روایی همگرا با استفاده از این شاخص تایید می شود. همچنین مقدار پایایی نیز بیشتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی مناسب متغیرهای موردبررسی است.

مدل ساختاری پژوهش

تحلیل عاملی اکتشافی / تاییدی بخش عوامل مرتبط با پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار

الف (تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به نتایج جدول (۷) مقدار ضریب کفایت نمونه ازمون ک. ام. او و بارلت برابر ۰/۹۱۴ می باشد و این مقدار بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین حجم نمونه جمع اوری شده جهت تحلیل عاملی کفایت می کند و تحلیل عاملی برای داده های جمع اوری شده کاملاً مناسب و سودمند است از سوی دیگر نتایج مرتبط با ازمون بارلت نشان می دهد که مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۰۰۱ است. لذا ماتریس مذکور ماتریس واحد نبوده و تحلیل عاملی امکان پذیر است.

جدول (۷) ازمون ک. ام. او و بارلت

۰/۹۱۵	ضریب کفایت نمونه	
۷۵۰۷/۹۲۰	ضریب تقویت کای دو	
۱۷۷۰	دی. اف	نتایج آزمون
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

جدول واریانس تبیین شده (۳-۲۲) نشان می دهد که ۶ مقدار ویژه ی بزرگتر از یک وجود دارد. لذا ۶ بعد علی مرتبط با پدیده های رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد که با گویه های ان در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد. این ابعاد در مجموع ۳۴/۱۸۲ درصد از عوامل علی ایجاد کننده پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار را ارزیابی می کنند.

جدول (۸) واریانس کل تعیین شده

مجموع مربعات بارهای عاملی چرخش یافته			مجموع مربعات بارهای عاملی استخراج شده			مقادیر ویژه اولیه			ابعاد
درصد	درصد واریانس تبیین شده	کل	درصد	درصد واریانس تبیین شده	کل	درصد	درصد واریانس تبیین شده	کل	
۱۱/۴۷۱	۱۱/۴۷۱	۶/۸۸۲	۱۹/۳۶۲	۱۹/۳۶۲	۱۱/۶۱۷	۱۹/۳۶۲	۱۹/۳۶۲	۱۱/۶۱۷	۱
۲۰/۸۱۶	۹/۳۴۵	۵/۶۰۷	۲۵/۲۶۶	۵/۹۰۴	۳/۵۴۲	۲۵/۲۶۶	۵/۹۰۴	۳/۵۴۲	۲
۲۶/۴۶۶	۵/۶۵۰	۳/۳۹۰	۲۹/۶۷۱	۴/۴۰۵	۲/۶۴۳	۲۹/۶۷۱	۴/۴۰۵	۲/۶۴۳	۳
۳۰/۶۶۶	۴/۲۰۰	۲/۵۲۰	۳۲/۷۱۸	۳/۰۴۷	۱/۸۲۸	۳۲/۷۱۸	۳/۰۴۷	۱/۸۲۸	۴
۳۴/۷۲۲	۴/۰۵۶	۲/۴۳۴	۳۵/۵۴۷	۲/۸۲۹	۱/۶۹۷	۳۵/۵۴۷	۲/۸۲۹	۱/۶۹۷	۵
۳۴/۱۸۲	۴/۸۸۴	۲/۰۹۳	۳۸/۲۱۱	۲/۶۶۴	۱/۵۹۸	۳۸/۲۱۱	۲/۶۶۴	۱/۵۹۸	۶
						۴۰/۲۴۳	۲/۰۳۲	۰/۹۹۰	۷
						۴۲/۱۹۲	۱/۹۴۹	۰/۹۸۲	۸
						۴۴/۰۸۵	۱/۸۹۳	۰/۹۷۵	۹
						۴۵/۹۷۵	۱/۸۹۰	۰/۹۶۶	۱۰

					۴۷/۷۹۴	۱/۸۱۹	۰/۹۵۴	۱۱
					۴۹/۵۶۹	۱/۷۷۶	۰/۹۴۶	۱۲
					۵۱/۲۹۶	۱/۷۲۷	۰/۹۳۵	۱۳
					۵۳/۰۱۰	۱/۷۱۳	۰/۹۳۰	۱۴
					۵۴/۶۴۷	۱/۶۳۷	۰/۹۲۲	۱۵
					۵۶/۲۴۷	۱/۶۰۰	۰/۹۱۶	۱۶
					۵۷/۸۰۰	۱/۵۵۳	۰/۹۱۲	۱۷
					۵۹/۳۱۶	۱/۵۱۶	۰/۹۱۰	۱۸
					۶۰/۸۱۵	۱/۵۰۰	۰/۹۰۰	۱۹
					۶۲/۲۵۲	۱/۴۳۷	۰/۸۶۲	۲۰
					۶۳/۶۶۰	۱/۴۰۸	۰/۸۴۵	۲۱
					۶۵/۰۶۵	۱/۴۰۴	۰/۸۴۳	۲۲
					۶۶/۴۵۱	۰/۳۸۶	۰/۸۳۲	۲۳
					۶۷/۷۹۴	۱/۳۴۲	۰/۸۰۵	۲۴
					۶۹/۱۰۲	۱/۳۰۸	۰/۷۸۵	۲۵
					۷۰/۳۸۴	۱/۲۸۲	۰/۷۶۹	۲۶
					۷۱/۶۲۹	۱/۲۴۴	۰/۷۴۷	۲۷
					۷۲/۸۵۷	۱/۲۲۹	۰/۷۳۷	۲۸
					۷۴/۰۷۱	۱/۲۱۳	۰/۷۲۸	۲۹
					۷۵/۲۴۴	۱/۱۷۳	۰/۷۰۴	۳۰
					۷۶/۴۱۳	۱/۱۶۹	۰/۷۰۲	۳۱
					۷۷/۵۳۱	۱/۱۱۸	۰/۶۷۱	۳۲
					۷۸/۶۲۷	۱/۰۹۶	۰/۶۵۷	۳۳
					۷۹/۷۱۰	۱/۰۸۳	۰/۶۵۰	۳۴
					۸۰/۷۵۸	۱/۰۴۸	۰/۶۲۹	۳۵
					۸۱/۷۹۴	۱/۰۳۶	۰/۶۲۲	۳۶
					۸۲/۷۹۵	۱/۰۰۱	۰/۶۰۰	۳۷
					۸۳/۷۸۴	۰/۹۹۰	۰/۵۹۴	۳۸
					۸۴/۷۴۷	۰/۹۶۲	۰/۵۷۷	۳۹
					۸۵/۶۶۷	۰/۹۲۰	۰/۵۵۲	۴۰
					۸۶/۵۶۶	۰/۸۹۸	۰/۵۳۹	۴۱
					۸۷/۴۴۲	۰/۸۷۶	۰/۵۲۶	۴۲
					۸۸/۲۹۶	۰/۸۵۴	۰/۵۱۳	۴۳
					۸۹/۱۳۲	۰/۸۳۶	۰/۵۰۲	۴۴
					۸۹/۹۵۳	۰/۸۲۱	۰/۴۹۳	۴۵
					۹۰/۷۶۲	۰/۸۰۸	۰/۴۸۵	۴۶

					۹۱/۵۵۶	۰/۷۹۵	۰/۴۷۷	۴۷
					۹۲/۳۳۴	۰/۷۷۷	۰/۴۶۶	۴۸
					۹۳/۰۸۹	۰/۷۵۵	۰/۴۵۳	۴۹
					۹۳/۸۱۶	۰/۷۲۷	۰/۴۳۶	۵۰
					۹۴/۵۳۲	۰/۷۱۶	۰/۴۳۰	۵۱
					۹۵/۲۲۲	۰/۶۹۰	۰/۴۱۴	۵۲
					۹۵/۸۸۶	۰/۶۶۳	۰/۳۹۸	۵۳
					۹۶/۵۲۱	۰/۶۳۶	۰/۳۸۱	۵۴
					۹۷/۱۴۰	۰/۶۱۹	۰/۳۷۱	۵۵
					۹۷/۷۵۴	۰/۶۱۳	۰/۳۶۸	۵۶
					۹۸/۳۵۶	۰/۶۰۳	۰/۳۶۲	۵۷
					۹۸/۹۳۴	۰/۵۷۷	۰/۳۴۶	۵۸
					۹۹/۴۹۱	۰/۵۵۸	۰/۳۳۵	۵۹
					۱۰۰/۰۰۰	۰/۵۰۹	۰/۳۰۵	۶۰

تا این مرحله مشخص گردید که بخش علی پرسشنامه مذکور ۶ بعد را سنجش می کند. اکنون بایستی مشخص شود هر یک از سوالات پرسشنامه مربوط به کدامیک از بعدهاست. برای این منظور بایستی عوامل چرخش یابند. بدون چرخش بعد ها امکان تفسیر مناسب وجود نخواهد داشت.

ابعاد						
عوامل شغلی	عوامل فرایندی	عوامل گروهی	عوامل مدیریتی	عوامل فردی	عوامل ساختاری	
					۰/۴۸۱	سوال ۱
					۰/۵۸۶	سوال ۲
					۰/۵۳۸	سوال ۴
					۰/۶۲۸	سوال ۴
					۶۰۰	سوال ۵
					۵۰۶	سوال ۶
				۰/۶۲۲		سوال ۷
				۰/۵۶۸		سوال ۸
				۰/۵۵۱		سوال ۹
				۰/۵۵۲		سوال ۱۰
				۰/۵۷۶		سوال ۱۱
				۰/۶۲۹		سوال ۱۴
			۰/۵۱۹			سوال ۱۳
			۰/۶۱۰			سوال ۱۴
			۰/۵۶۶			سوال ۱۵
			۰/۵۵۵			سوال ۱۶

			۰/۵۵۴		سوال ۱۷
			۰/۵۵۹		سوال ۱۸
			۰/۵۳۸		سوال ۱۹
			۰/۵۶۲		سوال ۲۰
			۰/۶۱۳		سوال ۲۱
			۰/۶۱۵		سوال ۲۲
			۰/۶۲۶		سوال ۲۳
			۰/۵۶۵		سوال ۲۴
			۰/۵۵۹		سوال ۲۵
			۰/۵۵۳		سوال ۲۶
			۰/۵۶۴		سوال ۲۷
			۰/۳۳۳		سوال ۲۸
			۰/۳۳۱		سوال ۲۹

		۰/۶۳۸			سوال ۳۰
		۰/۶۳۶			سوال ۳۱
		۰/۶۰۹			سوال ۳۲
		۰/۶۱۶			سوال ۳۳
		۰/۲۹۹			سوال ۳۴
	۰/۵۴۱				سوال ۳۵
	۰/۵۰۳				سوال ۳۶
	۰/۵۷۲				سوال ۳۷
	۰/۵۷۳				سوال ۳۸
	۰/۴۸۰				سوال ۳۹
	۰/۵۹۲				سوال ۴۰
	۰/۵۱۸				سوال ۴۱
	۰/۶۲۴				سوال ۴۲

	۰/۵۴۸				سوال ۴۳
	۰/۵۳۸				سوال ۴۴
	۰/۵۶۳				سوال ۴۵
	۰/۵۲۷				سوال ۴۶
	۰/۵۳۳				سوال ۴۷
	۰/۵۷۴				سوال ۴۸
	۰/۵۸۲				سوال ۴۹
	۰/۵۰۲				سوال ۵۰
	۰/۵۶۶				سوال ۵۱
	۰/۵۳۱				سوال ۵۲
	۰/۶۱۲				سوال ۵۳
	۰/۵۷۳				سوال ۵۴
	۰/۲۵۵				سوال ۵۵

	۰/۲۵۴					سوال ۵۶
۰/۵۹۶						سوال ۵۷
۰/۴۵۰						سوال ۵۸
۰/۵۸۶						سوال ۵۹
۰/۵۶۹						سوال ۶۰
۰/۶۲۴						سوال ۶۱
۰/۵۵۳						سوال ۶۲
۰/۴۹۲						سوال ۶۳
۰/۵۹۷						سوال ۶۴
۰/۵۰۹						سوال ۶۵

نتایج جدول ماتریس عوامل چرخ یافته (۹) نشان دهنده آن دست که پس از ۴ بار تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه مذکور، سوال‌های ۲۸ و ۲۹ مربوط به بعد عوامل مدیریتی و سوال ۳۳ مربوط به بعد گروهی و سوال‌های ۵۴ و ۵۵ مربوط به بعد عوامل فرایندی حذف شوند و سوال‌های ۱ تا ۶ (عوامل ساختاری)، سوال‌های ۷ تا ۱۲ (عوامل فردی)، سوال‌های ۱۳ تا ۲۷ (عوامل مدیریتی)، سوال‌های ۳۰ تا ۳۴ (عوامل گروهی)، سوال‌های ۳۵ تا ۵۵ (عوامل فرایندی)، سوال‌های ۵۷ تا ۶۵ (عوامل شغلی) را می‌سنجد.

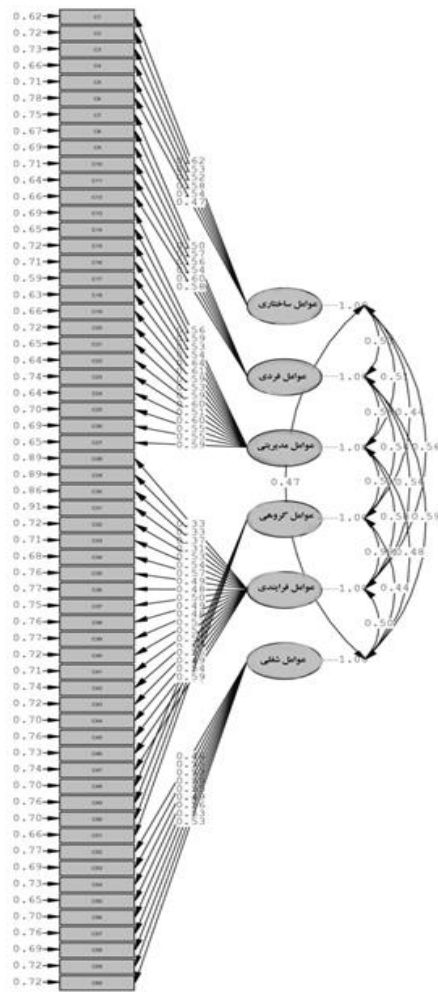
ب) تحلیل عاملی تاییدی

با توجه به خروجی لیزرل که در جدول شماره (۱۰) خلاصه شده برازش مدل مناسب است. این شاخص‌ها و نتایج آن‌ها در جدول مذکور نشان داده شده است.

جدول (۱۰) بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد	مقدار شاخص در	نتیجه گیری
	شاخص	مدل مورد نظر	
کای-دو	-	۲۰۱۲/۴۲	برازش مدل مناسب است
نسبت کای دو به دی. اف	۱-۳	۰/۹۹	برازش مدل مناسب است
P-Value	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۴۹۴	برازش مدل مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	برازش مدل مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مدل مناسب است
CFA	بیشتر از ۰/۹	۱	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۲۱	برازش مدل مناسب است

همان‌طور که از خروجی نرم افزار لیزرل مشاهده می‌شود. مدل اصلی تحلیل عاملی تاییدی ارائه شده به صورت زیر (شکل ۱) می‌باشد که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آن‌ها ارائه شده است.

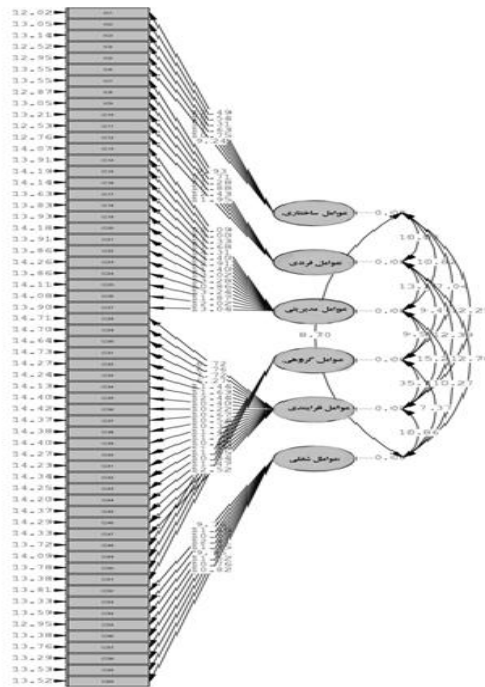


شکل (۱) مدل اصلی تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عوامل

-بررسی معناداری ضرایب حاصل از تحلیل عاملی

بدین منظور از مون معناداری مدل را براساس شاخص تی ویو مورد بررسی قرار می دهیم .

در صورتیکه شاخص مذکور از $1/96$ + بیشتر و از $1/96$ - کمتر باشد کلیه ضرایب مدل معنادار هستند . خروجی نرم افزار لیزرل مقدار معناداری هر یک از ضرایب را نشان می دهد. با توجه به شکل (۱) کلیه ضرایب بالاتر از $1/96$ است لذا مدل مذکور و ضرایب ان کاملاً معنادار است



شکل (۲) مدل ضرایب معناداری تحلیل عاملی تائیدی پرسشنامه عوامل

همان طور که بیان شد، برای بررسی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار از معادلات ساختاری استفاده شده است و در نهایت مدل پژوهش همانند شکل (۱ و ۲) در دو حالت استاندارد و t -value نمایش داده شده است. خلاصه آن و میزان رتبه هر کدام از ابعاد نیز در جدول (۵) ذکر شده است.

جدول ۵. خلاصه نتایج و میزان اولویت هر کدام از ابعاد

میزان رتبه	مقدار t	مقدار ضریب مسیر استاندارد شده	ابعاد
اول	۴/۳۳	۰/۸۹۵	عوامل مدیریتی
دوم	۴/۵۸	۰/۸۵۵	عوامل ساختاری
سوم	۴/۷۶	۰/۸۳۳	عوامل فرایندی
چهارم	۴/۸۵	۰/۷۷۷	عوامل فردی
پنجم	۵/۸۳	۰/۷۵۹	عوامل شغلی
ششم	۶/۴۴	۰/۷۳۳	عوامل گروهی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش در جهت شناسایی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش دانشجویی با استفاده از روش کمی و کیفی و بهره گیری از مطالعات داخلی و خارجی، تکنیک دلفی و معادلات ساختاری صورت گرفته است تا اثرات رفتارهای انحرافی در محیط کار را در حوزه دانشجویی مشخص نماید. نتایج نشان داد که عوامل مدیریتی در رتبه اول قرار دارد. کارکنان دانشگاه را به عنوان یک موجود زنده می بینند

زیرا مسئولیت اعمال اعضای خود را دارد، سیاست‌ها و هنجارها را وضع می‌کند و اعمال قدرت می‌کند. بنابراین اجرای سازمانی سیاست‌ها و شیوه‌های مختلف باعث ترویج یا سرکوب رفتار انحرافی می‌شود. در میان کارکنان این پژوهش یک سری عوامل موثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی و رتبه‌بندی کرده است. این مدل، پیشایندها را به شش بعد کلی، یعنی عوامل فردی، مدیریتی، ساختاری، فرایندی، گروهی و شغلی طبقه‌بندی می‌کند. اقدامات سازمانی و بین فردی تحت کنترل دانشگاه است، اما اقدامات فردی خارج از کنترل دانشگاه است. با این حال، دانشگاه‌ها می‌توانند با جذب دقیق پرسنل خود از طریق اجرای صحیح سیاست‌های سازمانی از جمله برنامه‌ریزی منابع انسانی و طراحی شغل، از تأثیر منفی پیشایندهای سطح فردی جلوگیری کنند. چارچوب مفهومی پیشنهادی با مدل نظری ارائه شده توسط الیاس و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. مبنی بر این که عوامل تعیین‌کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار را به عوامل فردی، سازمانی و مرتبط با کار طبقه‌بندی کرد. و همچنین او بویل و همکاران (۲۰۱۱) یک مدل چند سطحی از سوابق او بویل را پیشنهاد کرد که سوابق فردی، گروهی و سازمانی را در بر می‌گرفت. اما، هر دوی این یافته‌های ذکر شده در بالا صرفاً بر اساس مرور ادبیات بوده و فاقد اعتبار تجربی هستند. بنابراین، برای غلبه بر این شکاف، پژوهش حاضر یک مطالعه یکپارچه را پیشنهاد کرد و همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، حمدی الوار و همکاران (۱۴۰۱)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، زکی پور و همکاران (۱۳۹۹)، زاپالا و همکاران (۲۰۲۲)، ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲)، عثمان و همکاران (۲۰۲۲)، باچوک و همکاران (۲۰۲۲) و سلطانه و همکاران (۲۰۲۱) همسویی و همخوانی مستقیم دارد. نتایج این پژوهش حمایت نظری خود را از تئوری حمایت سازمانی مشتق می‌کند، که معتقد است کارکنانی که حمایت سازمان و مدیران آن را درک می‌کنند، احساس وظیفه می‌کنند که به سازمان و مدیران آن کمک کنند و در نتیجه با تعامل، تعهد و رفتار سازنده متقابل کنند (ایزنگر و همکاران، ۲۰۰۱). انحراف مخرب پاسخی به سطوح پایین‌تر حمایت سازمانی درک شده در میان کارکنان است. بنابراین، برای جلوگیری از انحراف محل کار در میان کارکنان، سازمان‌ها باید به وضوح عوامل تعیین‌کننده انحراف در محل کار را که در پژوهش حاضر پیشنهاد شده است، شناسایی کنند. مدیران باید مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده انحراف در محیط کار را برای تقویت حمایت سازمانی درک شده در بین کارکنان اجرا کنند. این به نوبه خود نتیجه می‌دهد. تعهد و تعهد بالاتر در میان کارکنان، که آنها را از طریق درگیر شدن در رفتار سازنده تغییر می‌دهند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، شیوه‌های منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین معیارها در تأثیرگذاری بر رفتار انحرافی در بین کارکنان عمل می‌کنند. بنابراین، دانشگاه‌ها باید بیشتر بر توسعه و سفارشی‌سازی خط‌مشی‌های سازمانی و منابع انسانی خود تمرکز کنند و باید از اجرای دقیق این سیاست‌ها بدون هیچ‌گونه مغایرتی اطمینان حاصل کنند تا درک شفافیت و انصاف ایجاد شود. در میان کارکنان علاوه بر این، پژوهش حاضر بر مفهوم جو اخلاقی در دانشگاه تأکید دارد که نه تنها رفتار انحرافی را مهار می‌کند، بلکه رفتار سازنده را در بین کارکنان تحریک می‌کند. همچنین، یافته‌ها گزارش می‌دهند که کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بیشتر به سمت فرصت‌های یادگیری گرایش پیدا می‌کنند. از این رو، سازمان‌ها باید این نیازهای کارکنان را از طریق رهبران مشارکتی و برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مستمر تحقق بخشند. از آنجایی که محیط کار فعلی با تصمیم‌گیری فوری مشخص می‌شود، کارکنان انعطاف‌پذیری را ترجیح می‌دهند و توانمندسازی ساختارهای سفت و سخت. در نهایت، از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی نیز در رتبه‌بالاتری قرار دارند، سازمان‌ها باید از استخدام کارکنانی با ویژگی‌های منفی از طریق انجام تست‌های درستکاری، بررسی پیشینه و غربالگری پیش‌پرهیز کنند. یافته‌های پژوهش حاضر با تئوری حمایت سازمانی مطابقت دارد، که فرض می‌کند. اگر سازمانی با کارکنان خود به طور حمایتی مدیریت و رفتار کند، کارکنان احتمالاً با تعهد، مشارکت و رفتار شهروندی برابر رفتار خواهند کرد. بنابراین، سازمان‌ها باید بر روی اقدامات سازمانی و بین فردی که در این مطالعه پیشنهاد شده است، سرمایه‌گذاری کنند تا رفتار مثبت را تقویت کنند و از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان جلوگیری کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها باید از استخدام نامزدهایی با ویژگی‌های فردی منفی اجتناب کنند. با این حال، این مطالعه بدون محدودیت نیست. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، حجم نمونه کوچک و نمونه‌گیری راحت است که ممکن است امکان تجدیدپذیری نتایج را محدود کند. مدیریت دانشگاه باید ابزارهای راهبردی مانند مشاوره و حمایت از اصلاح رفتار را ابداع کند که رفتار شایسته اخلاقی را در بین کارکنان دانشگاهی تشویق کند به

گونه ای که اهداف و مقاصد نظام دانشگاهی را برآورده کند. همچنین توصیه می شود که دانشگاه های آزاد اسلامی باید استخدام کارکنان بر اساس معیارهای جدید منابع انسانی جذب کنند، به گونه ای که کارکنان انگیزه بیشتری برای ماندن داشته باشند و رفتار مثبتی داشته باشند که به رسالت و چشم انداز چنین مؤسسه ای دست یابد. از لحاظ نظری، این پژوهش حمایت بیشتری از تئوری برابری و فشار ارائه می کند که خطر انحراف را در دانشگاه و سازمان به طور کلی کاهش می دهد، هر از گاهی باید پاداش کافی به کارکنان داده شود تا از هر گونه فشاری که کارکنان را تشویق به درگیر شدن در انحراف می کند، جلوگیری شود.

پیشنهادات کاربردی

برای نظارت بر عملکرد بهینه پی نهاد می شود که ارزیابی عملکرد تنها توسط یک مدیر و بنابر حیطه کاری هر فرد، از افراد مرتبط با وی نیز نظر سنجی به عا آید؛ مثلاً رضایت اساتید و دانشجویان و یا همکاران در طول یکسال در سامانه ای شود و یا امکان وجود داشته باشد که ارزیابی در دو مقطع زمانی و در دو بخش کمی و کیفی انجام گیرد. برگزاری جلسات بررسی و رسیدگی به مسائل کاری کارکنان برای افزایش بازدهی و ادراک حمایت سازمانی. انجام آزمون های روان شناختی در بدو استخدام برای شناسایی شخصیت افراد. شفاف سازی قوانین و مقررات انضباطی از طریق اطلاع رسانی مستمر به کارکنان از طریق سایت های دانشکده ها یا برشور و یا جلسات توجهی به منظور تقویت رفتارهای اخلاقی و حرفه ای. جلسات جهت تقدیر از کارکنان با اخلاق حرفه ای در جهت انگیزه برای سایر کارکنان صورت گیرد.

محدودیت های پژوهش

اولاً، از آن جا که این پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان انجام شده است، تعمیم نتایج پژوهش به سایر کارکنان دانشگاه در همه دانشگاه ها ممکن است چالش برانگیز باشد. ثانیاً، به دلیل ماهیت حساس مسئله پرداخته شده، برخی از پاسخ دهندگان ممکن است پاسخ های خود را جعل کنند و احساسات واقعی خود را در مورد موضوع مورد نظر افشا نکنند. ثالثاً، ماهیت مقطعی پژوهش حاضر، ایجاد یک اثر علی در بین متغیرهای مورد بررسی را دشوار می کند. بر اساس این محدودیت ها، ما پیشنهاد شده است که پژوهش های آینده باید حجم نمونه را برای تعمیم بهتر نتایج افزایش دهند. همچنین پیشنهاد شد که این پژوهش در دیگر دانشگاه های آزاد و دولتی انجام گیرد و با یافته های پژوهش حاضر مقایسه شود، زیرا این یافته ها را غنی تر کرده و نتایج بهتری را به همراه خواهد داشت.

منابع

- احمدی الوار، زهرا. فیض، داود. مدرسی، میثم (۱۴۰۱) فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان های ایرانی: بررسی پیامدها. فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۲۰، شماره ۲، صفحه ۳۲۱-۳۵۱.
- زکی پور و همکاران (۱۳۹۹) واکاوی عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت مبتنی بر تکنیک فراترکیب، فصلنامه پیابورد سلامت، سال ۱۴، شماره ۳، صفحه ۲۲۸-۲۴۰.
- قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم زاده دستجردی، رضا. ابراهیم پور، علی رضا (۱۴۰۱) طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی. فصل نامه پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، سال ۱۱، شماره ۳۶، صفحه ۱۰۸-۷۱.
- قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم زاده دستجردی، رضا. صادقی ده چشمه، مهرداد (۱۴۰۱) شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب. فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۲۰، شماره ۳، صفحه ۶۴۷-۶۷۶.

Agrawal, P., and Gautam, O. (2020). "The effects of leaders' behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and job performance of employees," in *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*, ed N. Sharma (Pennsylvania: IGI Global), 100-113.

Agwa, A. M. F. (2018). *Workplace Deviance Behaviors*. In S. Göker, *Leadership* (pp. 25-38). London: IntechOpen. [ONLINE] Available at: <https://www.intechopen.com/chapters/60399> (November 23rd, 2020).

- Appelbaum, S.H., G.D. Iaconi and A. Matousek(2007) Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5): 586-598.
- Bachok, A. B., D'Silva, J. L., & Ismail, I. A. (2022). Workplace Deviant Behavior: A Theoretical Highlights. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 12(7), 1950 – 1963.
- Baharom, M.N., M.D.K.B. Sharfuddin and J. Iqbal(2017) A systematic review on the deviant workplace behaviour. *Review Public Administration Management*, 5(3): 231-238.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 5(3), 349-360.
- Berry, C.M., Ones, D.S. and Sackett, P.R. (2007), “Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and Meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 2, pp. 410-424.
- Bowling, N. A., Huang, J. L., Liu, M., & Li, Y. (2015). Detecting insufficient effort responding with an infrequency scale: Evaluating validity and participant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 299–311.
- Brown, M.E. and L.K. Treviño(2006) Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6): 595- 616.
- Brown, M.E. and Mitchell, M.S. (2010) Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616.
- Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives on research and practice. London: Taylor and Francis, pp: 165-184.
- Chappell, D. and V. Di Martino(2006) Violence at work. 2nd Edn., Geneva, Switzerland: International Labour Organisation
- Nguyen, L(2013) Canadian economy loses \$16.6B annually due to absenteeism. Conference Board. Australia: The Star.
- Dilchert, S., Ones, D.S., Davis, R.D. and Rostow, C.D. (2007), “Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 3, pp. 616-627.
- Eurofound (2016). 6th European Working Conditions Survey - OverviewReport [online]. Publications Office of the European Union. Availableonline at: (accessed April 16,2021).European
- Everton, W.J., J.A. Jolton and P.M. Mastrangelo(2007)Be nice and fair or else: Understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2): 117-131.
- Gilligan, J. (1996). *Violence: Our deadly epidemic and its causes*. G.P. Putnam
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2004). Toward a model of the person-situation determinants of deviant behavior in organisations. Paper presented at the *64th Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA*, 6-11 August 2004.
- Hastings, S.E. and Finegan, J.E. (2011), “The role of ethical ideology in reactions to injustice”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 100 No. 4, pp. 689-743.
- Henle, C.A., Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2005), “The role of ethical ideology in workplace deviance”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 56 No. 3, pp. 219-230.
- Hoel H, Einarsen S, Cooper C, Sheehan MJ (2003) Organizational effects of bullying. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C (Edn).
- Joy, M. M. (2016). Gender Sensitization at workplace: Impact on Deviant Workplace Behaviors in Information Technology sector in India. *Journal Homepage*, 6(9), 268-277.
- Junaedi, M. and Wulani, F. (2022), "The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees", *International Journal of Workplace Health Management*, 14 (5) 492-505.
- Keashy L, Jagatic K (2003) By any other name: American perspectiveson workplace bullying. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C
- Kidwell, J.R.E. and S.M. Kochanowski(2005) The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29(1): 135-152.
- Metofe PA (2017) Antecedents ofDeviant Work Behavior: A Review of Research. *Acta Psychopathol*. Vol. 3 No. 5: 59.
- Mount M, Ilies R, Johnson E (2006) Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Pers Psychol* 59: 591-592.
- Muafi, J. (2011). Causes and Consequences of deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management, and Technology*, 2(2), 123-126.
- Muchinsky PM, Culbertson SS (2016) *Psychology applied to work* (11th Edn) Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
- Narayanan, K., and Murphy, S. E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review. *J. Hum. Values*. 23, 218–233.
- Nguyen, L. (2013). Canadian economy loses \$16.6B annually due to absenteeism. Conference Board. Australia: The Star.

- Othman, A. K., Maulud, F. S. F., Rahman, M. K. B. A., & Isa, M. F. M. (2022). Factors Contributing to Employee Workplace Deviant Behaviors in Public Sector Organizations. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 11(1), 192-207.
- Porath, C. (2016). The hidden toll of workplace incivility. *The McKinsey Quarterly*. Available online at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-hidden-toll-of-workplace-incivility> (accessed 22 April, 2020).
- Rana, H. and Punia, B.K. (2016), "Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector", Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Rana, H. and Punia, B.K. (2016), "Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector", Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 2, pp. 555-572.
- Spector, P.E., S. Fox, L.M. Penney, K. Bruursema, A. Goh and S. Kessler (2006) The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Sultana, S., Subat, A., & Bhuiyan, M. N. (2021). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND WORKPLACE DEVIANT BEHAVIORS: A STUDY ON BANK EMPLOYEES IN BANGLADESH. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4(1), 14-24
- VENKATESHWARAN, G. R. V. SUGANYA (2021) A STUDY ON STRESS CAUSED BY ROLE CONFLICT WITH WORK PLACE DEVIANT BEHAVIOURS IN SELECTED BANKS OF CHENNAI. *Elementary Education Online*, 20 (5), 2738-2744
- Winda Lestari & Rino (2022) The Effect of Organizational Justice and Job stress on Counterproductive Work Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. *Proceedings of the Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. Advances in Economics, Business and Management Research*, 659, 311-315.
- Zappalà S, Sbaa MY, Kamneva EV, Zhigun LA, Korobanova ZV and Chub AA (2022) Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors: A Scoping Review. *Frontiers in Psychology*. 12:674066.